

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Terdapat potensi kerajinan bordir terutama dengan julukan di salah satu kota kecamatannya, Bangil Kota Bordir atau sering disingkat Bangkodir. UKM yang mendukung potensi kerajinan bordir sangat beragam dan berbeda merk. Peneliti mengambil UKM bordir di Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan dan Provinsi Jawa Timur. Berikut UKM bordir di Kecamatan Bangil Luluk bordir terlelat di Jl.wetan alun Gang.2 no.348 kel.kersikan kec.Bangil.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*. Menurut Sugiyono (2015:6) penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis dan psikologis.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu

(Sugiyono, 2015: 80). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah karyawan tetap bagian produksi ukm bordir di Kecamatan Bangil yang berjumlah total 30 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dipelajari digunakan untuk menarik kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2015: 81). Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *Total Sampling*, dimana cara penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan responden yaitu karyawan bagian produksi berjumlah 30 orang.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut berupa sifat-sifat atau nilai dari orang yang diteliti yang nantinya akan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), dimana:

1. Variable *dependent* (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja (Y_1), yaitu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2002:67). Adapun indikator kinerja meliputi:
 - a. Kuantitas kerja ($Y_{1.1}$) adalah jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan sesuai target.
 - b. Kualitas kerja ($Y_{1.2}$) adalah hasil mutu jenis bordiran pada setiap

produk dari karyawan produksi.

- c. Ketepatan waktu ($Y_{1.3}$) adalah dapat menyelesaikan pekerjaan membordir dengan tepat waktu.

2. Variabel *Independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah Kemampuan kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)

a. Kemampuan kerja (X_1)

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja menunjukkan potensi seorang karyawan seperti pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam hal ini yaitu proses penyelesaian pekerjaan dalam bagian produksi (Mangkunegara, 2002:67). Adapun indikator kemampuan terbagi meliputi:

- 1) Pengetahuan (*IQ*) ($X_{1.1}$) adalah pemahaman membordir yang dimiliki karyawan tentang tahapan dan cara membuat sesuai produk yang dihasilkan.

- a) Memiliki pemahaman membordir sesuai cara membuat produk yang dihasilkan.

- b) Memiliki pemahaman membordir tentang tahapan membuat produk yang dihasilkan.

- 2) Keterampilan (*reality*) ($X_{1.2}$) adalah teknik membordir yang dimiliki karyawan untuk menghasilkan produk perusahaan..

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk

melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kinerja. Teori tiga motif social McClelland menjelaskan tiga jenis motivasi adalah sumber daya manusia secara individu memiliki energy potensial, bagaimana energi dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia, yang diidentifikasi dalam buku “The Achieving Society” (Robbins, Stephen P., 2001: 173). Adapun motivasi terbagi meliputi :

- 1) Dorongan untuk berprestasi (n-ACH) ($X_{2.1}$) adalah dorongan karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tujuan untuk berprestasi.
- 2) Dorongan untuk berkuasa (n-pow) ($X_{2.2}$) adalah dorongan karyawan untuk mempengaruhi karyawan lain dalam meningkatkan pekerjaannya.
- 3) Dorongan untuk berafiliasi/bersahabat (n-affil) ($X_{2.3}$) adalah dorongan karyawan dalam bekerja untuk berhubungan baik dengan teman kerja.

Tabel 3.1
Variabel, indikator dan item pertanyaan

Variabel	Indikator	Item pertanyaan
Kinerja (Y)	1. Kuantitas kerja ($Y_{1.1}$)	Jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan sesuai target
	2. Kualitas kerja ($Y_{1.2}$)	Hasil mutu jenis bordiran pada setiap produk dari karyawan produksi.
	3. Ketepatan waktu ($Y_{1.3}$)	Dapat menyelesaikan pekerjaan membordir dengan tepat waktu.
Kemampuan (X_1)	1. Potensi terhadap pengetahuan ($X_{1.1}$)	a. Memiliki pemahaman membordir sesuai cara membuat produk.
		b. Memiliki pemahaman membordir tentang tahapan membuat produk yang dihasilkan.
	2. Potensi terhadap keterampilan ($X_{1.2}$)	Memiliki teknik membordir untuk menghasilkan produk perusahaan.
Motivasi Kerja (X_2)	1. Dorongan untuk berprestasi (n-ACH) ($X_{2.1}$)	Dorongan karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tujuan untuk berprestasi.
	2. Dorongan untuk berkuasa (n-pow) ($X_{2.2}$)	Dorongan karyawan untuk mempengaruhi karyawan lain dalam meningkatkan pekerjaannya.
	3. Dorongan untuk berafiliasi / bersahabat (n-affil) ($X_{2.3}$)	Dorongan karyawan dalam bekerja untuk berhubungan baik dengan teman kerja.

Sumber : Bab II penelitian tersebut

Penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan social, di mana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan (Sarjono, H. & Julianta, W. 2011: 6). Berikut skala likert yang peneliti gunakan:

Tabel. 3.2 Jawaban Item Pertanyaan dan Skor item

Jawaban Item Pertanyaan	Skor Item
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Berdasarkan tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa sangat setuju dengan keterangan menunjukkan kemampuan sangat dibutuhkan, motivasi kerja sangat mendukung pekerjaan karyawan bordir dan kinerja karyawan sangat tinggi yang dihasilkan. Penjelasan diatas menunjukkan bahwa skor 4 sangat setuju dengan keterangan menunjukkan kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat tinggi. Skor 3 setuju menunjukkan kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan tinggi. Skor 2 tidak setuju menunjukkan kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan rendah. Skor 1 sangat tidak setuju menunjukkan kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat rendah.

E. Jenis Data Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kualitatif adalah data diperoleh dengan informasi yang didapat dari pihak lain atau organisasi yang diteliti berupa kemampuan karyawan dalam wirausaha bordir, motivasi kerja yang mempengaruhi kegiatan produksi karyawan wirausaha bordir, jumlah karyawan, pendidikan karyawan dan uraian kinerja karyawan produksi wirausaha bordir.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan skunder yakni sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2015:225) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan indentifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pangkat/golongan, dan masa kerja, selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2015:225) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumentasi. Data sekunder umumnya

berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara mengadakan hubungan langsung terhadap objek yang akan diteliti, yaitu dengan cara:

1. Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner (angket) dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.
2. Wawancara digunakan untuk studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur.

G. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan sesuatu instrument (Arikunto, 2002:144) sebuah validitas

dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Besar tidaknya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknik *product moment* (Arikunto, 2002:46) rumusan korelasi *product moment* dapat dilihat sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

N = jumlah sampel atau responden

X = skor rata – rata dari variable X

Y = skor rata – rata dari variable Y

Kriteria dalam pengujian: Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka terdapat data yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu instrument dikatakan reliabel jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian, sehingga mendapatkan hasil yang tetap dan konsisten. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan rumus *cronbach alpha* Arikunto (2006:196) yaitu:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila $\alpha \geq 0,06$. Jika sebaliknya $\alpha < 0,06$ maka tidak reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab perumusan masalah, dalam penelitian ini teknik analisa yang digunakan adalah:

1. Rentang Skala

Rentang skala adalah teknik yang digunakan untuk mengetahui kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah rumus yang dikemukakan Umar (2004:164).

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

Rs = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban

Berdasarkan rumus diatas diketahui bahwa jumlah karyawan sebagai sampel sebanyak 30 orang dan 4 alternatif jawaban , dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan:

$$Rs = \frac{n((m-1))}{m}$$

$$Rs = \frac{30((4-1))}{4}$$

$$Rs = \frac{90}{4}$$

$$Rs = 22,5 = 23$$

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala, diperoleh nilai sebesar 23, dengan demikian skala penilaian setiap variabel adalah sebagai berikut :

Table 3.3

Skala Penilaian, Kemampuan, Motivasi Kerja dan Kinerja

Skala Penilaian	Kemampuan (X₁)	Motivasi kerja (X₂)	Kinerja (Y)
30 – 52	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
53 – 75	Rendah	Rendah	Rendah
76 – 98	Tinggi	Tinggi	Tinggi
99 – 121	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3.3 diatas menjelaskan bahwa :

- Untuk nilai rentang skala 30 – 52 menunjukkan nilai variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat rendah.
- Untuk nilai rentang skala 53 – 75 menunjukkan nilai variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan rendah.

- c. Untuk nilai rentang skala 76 – 98 menunjukkan nilai variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan tinggi.
- d. Untuk nilai rentang skala 99 – 121 menunjukkan nilai variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat tinggi.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja)

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (kemampuan dan motivasi)

e = Error / variabel pengganggu

I. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variable dependen. Hipotesis nol untuk uji F adalah bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, R^2 sama dengan nol ($H_0: R^2=0$). Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F (Sugiyono, 2015: 192).

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

F = Rasio

R = Koefisien regresi yang dikuadratkan

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Dan untuk pengujian hipotesis maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apabila probabilitas $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).
- b. Apabila probabilitas $\geq 0,05$ atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya variabel

bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan cara membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana rumus t test (t_{hitung}) sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dari variabel bebas

Berdasarkan uji statistik tersebut dikemukakan formulasi hipotesis:

- a. Apabila probabilitas $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).
- b. Apabila probabilitas $\geq 0,05$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

3. Uji Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui variable mana yang lebih kuat berpengaruh dari kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan UKM bordir di Kecamatan Bangil yaitu dengan melakukan perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel. Variabel yang memiliki koefisien tertinggi maka variabel tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

